



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

PALMA OTAEGUI, Nathaly Denisse

ASESOR

Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOMÉTRICA

LIMA-PERÚ

2018



# ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : R07-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
(a) Yalma Otazqui, Nathaly Dávalos  
cuyo título es: Propiedades psicométricas de la Escala  
El Nivel de Engagement en el Trabajo en los Centros de  
Intervención educativa, Arequipa, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)  
Distinto (letras).

Lima Norte, 08 de Agosto del 2018.

  
PRESIDENTE

  
SECRETARIO

  
VOCAL



Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
--------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

### **Dedicatoria**

A mis padres por el esfuerzo y dedicación en mi formación personal y profesional. También a mi hermana por su apoyo y ejemplo.

## **Agradecimiento**

La elaboración de esta investigación no hubiera sido posible sin la bendición de Dios, quien me brindo sabiduría e inteligencia para poder lograr mi objetivo.

A mi padre que desde el cielo me guía y protege, por ser mi gran modelo a seguir como profesional.

A mi madre que es mi motor y más grande motivación, por ser incondicional y brindarme aliento en todo momento.

A mi hermana por su ejemplo de perseverancia y compromiso laboral. Además me regalo a mis dos grandes distractores, mis sobrinos que lograron reducir mis niveles de estrés en este proceso.

A mi novio que se mostró paciente, comprensivo y respeto mis tiempos durante la elaboración de mi tesis.

A mi asesor Juan Walter Pomahuacre, por compartir sus conocimientos en el ámbito de la psicometría e investigación.

A los directores de las Instituciones Educativas que permitieron que desarrollara la aplicación del instrumento y a los docentes que aceptaron ejecutarla.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Nathaly Denisse Palma Otaegui, con DNI: 45130299, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Propiedades Psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 8 de Agosto del 2018

---

Nathaly Denisse Palma Otaegui

DNI 45130299

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Propiedades Psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar las propiedades psicométricas de dicho instrumento.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de la variable, la justificación, la realidad problemática, la formulación del problema, la determinación de los objetivos. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipo de estudio, diseño de y nivel de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a los requerimientos determinados por la Universidad y merezca su aprobación.

Nathaly Denisse Palma Otaegui

## Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1 Realidad problemática .....	12
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4 Formulación del problema .....	24
1.5 Justificación del estudio.....	25
1.6 Hipótesis .....	25
1.7 Objetivos .....	26
II. MÉTODO .....	27
2.1 Diseño, tipo, nivel de investigación.....	27
2.2 Variables y definición operacional .....	28
2.3 Población y muestra.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5 Métodos de análisis de datos.....	33
2.6 Aspectos éticos .....	34
III. RESULTADOS .....	35
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES .....	46
VII. REFERENCIAS.....	47
ANEXOS .....	53
Instrumento de evaluación	

Resultados de la prueba piloto  
Consentimiento Informado de Prueba Piloto  
Consentimiento Informado de la muestra  
Matriz de Consistencia  
Cartas de presentación  
Prueba Original  
Documento de aceptación del instrumento  
Autorización de publicación de tesis en repositorio  
Acta de Aprobación de originalidad de tesis  
Print de Turnitin



## Índice Por Tablas

Tabla 1 Índice de Homogeneidad y análisis por comunalidades de la dimensión Vigor.....	35
Tabla 2 Índice de Homogeneidad y análisis por comunalidades de la dimensión Dedicación.....	35
Tabla 3 Índice de Homogeneidad y análisis por comunalidades de la dimensión Absorción .....	36
Tabla 4 Índices del Análisis Factorial Confirmatorio .....	37
Tabla 5 Evaluación de los supuestos previos al Análisis factorial Exploratorio.....	37
Tabla 6 Distribución de los ítems por factor de la Escala total .....	38
Tabla 7 Confiabilidad por consistencia interna: Alpha de Cronbach.....	39
Tabla 8 Confiabilidad por consistencia interna: Coeficiente Omega .....	39
Tabla 9 Análisis de los ítems de la Dimensión Vigor corregido de la Escala.....	54
Tabla 10 Análisis de los ítems de la Dimensión Dedicación corregido de la Escala.....	54
Tabla 11 Análisis de los ítems de la Dimensión Absorción corregido de la Escala.....	55
Tabla 12 Confiabilidad por consistencia interna: Alfa de Cronbach .....	55
Tabla 13 Confiabilidad por el Método de Dos Mitades de Guttman .....	56
Tabla 14 Confiabilidad por consistencia interna: Coeficiente Omega .....	56

## RESUMEN

El presente estudio de tipo instrumental tiene como objetivo principal determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas en el distrito de Ventanilla. Se realizó con una muestra de 370 docentes, utilizando la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17) versión en español. Para la confección de los resultados se establece la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio donde se confirman las 3 dimensiones originales del instrumento. Asimismo, tenemos al análisis factorial confirmatorio que alcanzó los siguientes valores  $\chi^2=12.607$ ,  $GFI=.687$ ,  $SRMR=0.10006$  y  $RMSEA=.177$ ; también, se obtiene el ajuste comparativo  $CFI=.638$ , es decir que los valores obtenidos en el AFC tiene una deficiencia en el ajuste con la teoría planteada. Además, se establece la validez de constructo mediante el índice de homogeneidad corregido y análisis por communalidades, logrando valores de .20 y .40 con niveles de distinción de regular a bueno. Finalmente, se comprueba la confiabilidad mediante índices de consistencia interna de la escala a través del alpha de cronbach y coeficiente omega, adquiriendo valores que varían de .61 a .87. Demostrando ser un instrumento confiable pero no válido.

**Palabras clave:** Engagement, docentes, organización.

## **ABSTRACT**

The main objective of this instrumental study is to determine the psychometric properties of the Utrecht scale of Engagement in the Work of Teachers of Educational Institutions in the district of Ventanilla. It was carried out with a sample of 370 teachers, using the Utrecht Ladder of Engagement at Work (UWES-17) version en español. For the preparation of the results, the construction validity is established through exploratory factor analysis where the 3 original dimensions of the instrument are confirmed. Likewise, we have the confirmatory factor analysis that obtained the following values  $\chi^2 = 12.607$ ,  $GFI = .687$ ,  $SRMR = 0.10006$  and  $RMSEA = .177$ ; also, the comparative adjustment  $CFI = .638$  is obtained, that is to say that the values obtained in the AFC have a deficiency in the adjustment with the proposed theory. In addition, construct validity is established through the corrected homogeneity index and analysis by communities, achieving values of .20 and .40 with levels of distinction from regular to good. Finally, the reliability is verified by internal consistency indices of the scale through the alpha of chronology and omega coefficient, acquiring values that vary from .61 to .87. Proving to be a reliable but not valid instrument.

Keywords: Engagement, teachers, organization.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

En las Instituciones Educativas se está utilizando instrumentos de medición que arrojan resultados certeros, por lo consiguiente se pretende evaluar las propiedades psicométricas del UWES-17, sobre engagement ya que se debe cumplir con ciertos lineamientos si se desea brindar un buen lugar de trabajo, en este caso en docentes donde puedan desempeñar sus funciones de una manera cómoda, que se sientan satisfechos con su trabajo y lugar de trabajo.

Es así que en el desempeño de los docentes se ve reflejado su engagement que se tiene dentro de la empresa, en ocasiones no existe una entrega por completo de los colaboradores lo que genera una disminución en la productividad en las Instituciones Educativas. En todo el mundo, sólo el 13% de los empleados que trabajan para una organización están comprometidos (Gallup, 2016).

Según Gallup (2016) nos dice que solo el 32% de los empleados de los Estados Unidos están comprometidos, es decir, están involucrados, entusiasmados y comprometidos con su trabajo y lugar de trabajo.

El Observatorio de Recursos Humanos, dentro de su último informe de ADP Europa nos indica que un 44% de los empleados presenta estrés de forma regular, lo que repercute directamente con el grado de compromiso con sus trabajos. Por lo tanto, las organizaciones deben destinar sus esfuerzos en la motivación de sus empleados mediante un buen equilibrio entre trabajo y vida social. Sin embargo, si los trabajadores están comprometidos con sus empleos forjarán una buena gestión empresarial, que es un factor que lleva al éxito (Fragua, 2016).

En Latinoamérica, Workforce 2020 Report (2014), menciona que [...] en Colombia solo el 24% está contento con su empleo.

En el Perú, según el presente estudio de Deloitte Business Confidence Report expresa que el problema principal de las organizaciones se da en un 87%, es por la falta de compromiso o engagement, así lo mencionan los líderes de Recursos Humanos y de Negocio a nivel mundial (Moffatt, 2014).

El Ministerio de Educación (MINEDU) según la propuesta a la Nueva Docencia en el Perú del 2003, nos dice que los docentes sufren un deterioro debido a las políticas educativas que implanta el gobierno, que no cuentan con estrategias adecuadas, que si bien son dirigidos a la mejoría de la gestión de educación, existen obstáculos que no permiten efectuarlo de manera eficaz. Por lo tanto, se debe motivar a los docentes, principalmente que sean personal con engagement, lo que permitirá el desarrollo de la organización, pero aún existen ciertas deficiencias en las Instituciones Educativas.

En América Latina existe una cantidad minoritaria de estudios con respecto a las propiedades psicométricas del UWES-17, dentro del Perú se encuentran estudios realizados en Provincia, en Lima solo encontramos un antecedente realizado en docentes.

Por lo tanto, se desea conocer la validez y confiabilidad del instrumento para saber si son adecuadas las propiedades psicométricas, ya que se sabe que se trabaja con él en la población de estudio y con los resultados se toman decisiones importantes. Del mismo modo, para que confirme la adecuación de los factores o ítems del constructo del UWES se pretende identificar mediante el análisis factorial confirmatorio.

Esta investigación nos va a permitir dar un aporte al campo de la psicometría y psicología organizacional, sobre las propiedades psicométricas del instrumento conforme al contexto. Además, nos sirve como plataforma para próximas investigaciones sobre las propiedades psicométricas de la prueba.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Antecedentes Internacionales**

Rodríguez, Martínez y Sánchez (2014) efectuaron un trabajo de investigación en el que se obtuvo como objetivo examinar las propiedades psicométricas de la UWES, su muestra fue planteada en el país de Puerto Rico en 2.796 trabajadores. Los resultados obtenidos nos indican que los tres factores conserva un excelente ajuste a los datos de la escala, para alfa de cronbach se obtiene valores de .80 a .92. Es correcta la fiabilidad y en validez se realizó el AFC que alcanza CFI= .95 y SRMR= .03 teniendo un adecuado ajuste.

Oramas, Marrero, Cepero, Del Castillo y Vergara (2014) realizaron el trabajo de investigación con la finalidad de tener como objetivo examinar las propiedades psicométricas de la escala de UWES -17. Se ejecutó un estudio descriptivo con un diseño transversal. Se realizó en una muestra de 400 trabajadores de Cuba donde se contó con varias profesiones entre ellos personal de servicios, producción, investigadores y docentes. Se obtiene como resultado al Alpha de Cronbach que es mayor a .75 en general y por las tres dimensiones. Se confirma la estructura factorial.

Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano (2012) efectuaron el siguiente estudio que tuvo como objetivo realizar la validación del cuestionario de engagement UWES, Los participantes fueron elegidos por medio de un muestreo no probabilístico accidental, en una población de 674 trabajadores del país de Argentina. Los resultados obtenidos fueron agradables, se obtienen valores aceptables y óptimos de consistencia interna entre .69 y .90. Sin embargo, los estudios de Análisis Factorial Confirmatorio se obtiene GFI = .89, GFI =.91, RMSEA =.077, un ajuste aceptable. AFE explican que tres factores resultan adecuados.

### **Antecedentes Nacionales**

Arteaga (2017) realizó la investigación que adquirió como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht en engagement en el Trabajo en trabajadores de transporte interprovincial en Trujillo, los datos fueron elegidos mediante un muestreo censal, teniendo como población a 712 colaboradores entre administrativos y operarios. Los resultados nos indican validez de consistencia interna, mediante el análisis factorial confirmatorio, se obtiene GFI = .972, AGFI =.961, SRMR =.0665, un ajuste comparativo de .954 y un PNFI = .814 indica un nivel aprobado. También se observa entre ítems buena correlación de .713 a .981. Finalmente, mediante el Coeficiente Omega se obtiene entre .725 a .762, es decir fue obtenida la Confiabilidad.

Díaz (2017) desarrollo el vigente estudio que tomo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement. Se eligió a una muestra de 383 subordinados, de edades entre 25 a 65 años en el distrito de La Esperanza. Se usó el análisis factorial confirmatorio donde el GFI=.952, AGF=.937, y SRMR=.0806;

NFI=.913; y PNFI=.779, la confiabilidad que descubrió se usó el método de coeficiente Omega es de .721 a .751.

Cárdenas (2016) ejecutó la presente investigación que tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la UWES-17, con un muestreo no probabilístico por conveniencia, dentro de una población de 670 trabajadores de nivel administrativo y operario del distrito de Moche en Trujillo, Perú. Los resultados nos indican que según ítem-test corregido, es decir los índices de homogeneidad se obtienen valores entre .40 y .71, donde se indica qué relación existe entre lo que mide el ítem y el total del UWES. Además se encontró altas cargas factoriales mediante el Análisis Factorial Exploratorio, que determinan que tres factores cumplen con la teoría y se obtiene deducciones estadísticas altamente significativa por el Análisis Factorial Confirmatorio.

Prieto (2016) efectuó el estudio que gozó como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la UWES en trabajadores de empresas agroindustriales del distrito de Moche, en Trujillo. Para la investigación se utilizó UWES-17, se hizo mediante un muestreo probabilístico estratificado. Los resultados obtenidos nos indican que el índice de homogeneidad fue muy bueno en todos los ítems, con valores entre .41 y .65. También se realizó el Análisis Factorial Exploratorio en el cual se descubrieron cargas factoriales altas cargas factoriales donde tres factores son adecuados, el Análisis Factorial Confirmatorio demostrando la semejanza del modelo teórico y estimado. Asimismo se encuentra que es estadística alto con una significancia ( $p < .01$ ) existe correlación entre los ítems en cada factor, tiene distribución trifactorial. En conclusión, mediante Consistencia Interna de Alpha de Cronbach se demostró la confiabilidad donde se obtienen puntuaciones por encima del .71.

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) desarrollaron el vigente estudio que tomo la investigación de la validez factorial del UWES como objetivo principal. Se eligió a docentes que pertenecían a 8 colegios estatales de un nivel medio bajo, se obtuvo una muestra de 145 docentes en Lima-Perú. Se usó el análisis factorial confirmatorio y exploratorio. Los resultados obtenidos muestran que la UWES tiene

adecuadas propiedades psicométricas, donde respeta su distribución tridimensional y se evidencia que mejor ajuste tiene la versión de 9 ítems.

Salazar (2014) efectuó el trabajo donde realizó una investigación sobre las propiedades psicométricas de la UWES, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia dentro de una cantidad de 1230 trabajadores del sector público en Trujillo, la muestra fue de 404 trabajadores. Los resultados nos indican que las propiedades psicométricas del instrumento obtenidas tienen validez y confiabilidad, es por ello que la variable debe ser usada en la medición del engagement en poblaciones con dicha problemática.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Definición de Modelo teórico**

##### **Psicología Humanista**

Durante la década de los 50, el enfoque del humanismo hizo una gran aportación a la psicología desde una nueva perspectiva que se centra en el potencial, la salud, las capacidades y no en la enfermedad o el síntoma (Schaufeli y Bakker, 2003).

Según Alarcón (2009) refiere que la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow busca conocer la personalidad de cada individuo con el fin de la mejora de calidad de vida y satisfacer sus necesidades.

Asimismo, esta teoría se concentra en las personas sanas y lleva todo su esfuerzo a desarrollar sus capacidades, tales como: a saber escoger, su manera de crear, en sus esperanzas realizadas, aspiraciones y cualidades, donde su fin primordial sea la autorrealización o crecimiento personal.

##### **Psicología Positiva**

Se dio a conocer a la Psicología Positiva en los inicios de la década de los 90, donde se va a tomar en cuenta el enfoque positivo de las personas. Es aquí en el cual se fortalece la promoción y prevención en la salud de las personas (Schaufeli y Bakker, 2003).



Según refiere Alarcón (2009) la Psicología Positiva fue apoyada por la corriente humanista en cuanto a ideales, ya que se inspiraron en el concepto del ser humano y el interés por ubicarlo en el centro de su atención.

No obstante, se sabe que existen grandes diferencias entre ambas corrientes, la psicología humanista mantiene sus planteamientos basados en la filosofía, mientras que la psicología positiva agrega en sus investigaciones la metodología científica, siendo la más severa (Alarcón, 2009).

Según Alarcón (2009) nos dice que el inicio de la psicología positiva, se centra en que cada persona es única y no se puede repetir, es un ser con conciencia, con responsabilidad para elegir de manera libre y de poder tomar la iniciativa para poder elegir entre varias opciones. Por lo tanto, perfeccionar el funcionamiento para que los factores sean efectivos será su principal rol.

### **Engagement**

Nos revelan los estudios científicos que el Engagement se presenta de manera paralela con el cambio de enfoque hacia una Psicología Positiva. El engagement es importante dentro de la psicología organizacional. El interés por el Engagement viene a raíz de las investigaciones sobre el burnout o síndrome del quemado, que se viene desarrollando hace varios años atrás. (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Kahn (1990) lo concibe como la energía y las ganas que se tienen en el trabajo, que va ligado al cumplimiento de metas. Las personas que poseen engaged son las que se encuentran conectadas en simultaneo tanto a nivel físico, cognitivo y emocional con sus roles en el trabajo” (p. 694).

Schaufeli, Salanova, Gonzáles, Romá y Bakker (2002) nos dicen que es un estado adecuado psicológicamente hablando y que está relacionado al trabajo de manera positiva se caracteriza por ser una persona con vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo” (p.74).

Schaufeli y Bakker (2003) lo definen como, un estado mental positivo, que pertenece a la satisfacción del trabajo, que se encuentra caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Además, el engagement no es algo que sea pasajero, sino por el contrario se refiere a un estado tanto afectivo como cognitivo que se presenta de manera influyente en el trabajador y persiste en él, no se encuentra enfocado a solo objetivo, individuo, evento o conducta en particular (p. 6).

Para realizar la identificación del opuesto al bournout se empiezan los estudios y se maneja el término engagement con el objetivo de forjar consecuencias positivas para los trabajadores y mejorar el funcionamiento de las organizaciones” (Salanova y Llorens, 2008, p. 64).

### **Dimensiones de Engagement**

#### **Vigor:**

Schaufeli y Bakker (2003) indican que se caracteriza por esforzarse, ser persistente a pesar de las adversidades que se le presenten en su centro de trabajo, es dedicarse por completo y tener voluntad para desempeñar su labor (p. 6).

Carrasco, De la Corte y León (2010) señalan que es la energía con la que se debe contar en todo centro de labores, pues es lo contrario al agotamiento. Además se describe por poseer elevaciones de energía, que nos permitirán resistir y mantener una activación mental en nuestras horas laborales, nos va a generar el deseo y la voluntad de invertir esfuerzos en la labor que desempeña siendo persistente aun cuando se presenten problemas en el caminar (p. 12).

#### **Dedicación:**

Schaufeli y Bakker (2003) indican que es encontrarse involucrado potentemente en el labor y sentirse entusiasta, inspirado, orgulloso, cumpliendo retos y dándole un significado importante a sus funciones (p. 6).

Carrasco et al. (2010) describen que se necesita estar implicado laboralmente, que va unido a la manifestación de un elevado significado atribuido al trabajo y a

sentirse entusiasmado, inspirado, orgulloso y con un gran reto en el trabajo. Por lo tanto, hablamos de dedicación si nos encontramos involucrados, actuamos de manera entusiasta con orgullo e inspiración en el trabajo, es sentir importancia y desafiarse a uno mismo (p. 12).

### **Absorción:**

Schaufeli y Bakker (2003) nos indican que se especializa por hallarse completamente concentrado y feliz estando inmerso en el trabajo, pues es así que no se dan cuenta del tiempo porque transcurre de manera rápida y es más se llega a sentir emociones de desagrado por abandonar su puesto de trabajo (p. 6).

Carrasco et al. (2010) nos mencionan que si estamos concentrados plenamente en nuestra labor, de esta manera se pasará el tiempo volando y se tendrán conflictos a la hora de desconectarse de lo que se está haciendo, esto se debe gracias a que se disfruta lo que se hace. Por ello, se ve caracterizado por la concentración mientras el tiempo prontamente pasa, por los problemas para desligarse del trabajo, esto debido a la realización que se percibe y sensación de disfrute (p. 13).

### **Engagement en las organizaciones**

En diferentes investigaciones se evidencian que los trabajadores con alto engagement son más activos, con iniciativa, hacen una retroalimentación con relación a su desempeño, están en busca de nuevos retos, son comprometidos, buscan ser excelentes, respetan los valores organizacionales y se ajustan, participan en actividades externamente al trabajo, poseen la capacidad para enfrentar las demandas que puedan presentarse en el día a día y muestran una conexión energética y afectiva con su labor (Salanova, et al., 2000; Schaufeli et al., 2001; Schaufeli et al., 2002).

### **Escala de UWES**

Según Schaufeli et al. (2002) quienes desarrollaron la escala de entusiasmo laboral en inglés de la UWES, fue creada para la evaluación del engagement. Por ello, la escala en mención pasó al idioma en español donde fue originariamente planteada con 24 ítems, para luego solo contar con 17 ítems, donde se explicaban de forma adecuada las tres dimensiones.

Según Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) nos dicen que ellos adaptaron una versión de 15 ítems que dio como resultado ser segura, reafirmando la tridimensionalidad del constructo, se evidencio las relaciones con la satisfacción y compromiso en el ámbito laboral, presenta un alfa de Cronbach de vigor de .77, dedicación de .89 y absorción .73 para cada dimensión.

Finalmente, Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) son los que fueron reduciendo la escala UWES a 9 ítems donde se consiguieron resultados positivos.

## **Teorías Psicométricas**

### **Modelo**

#### **Teoría Clásica de los Test**

Según Moreno, Martínez y Muñoz (2004), nos indica que el conflicto de un ítem debe relacionarse con la del concepto que almacena.

Si lo que contiene a la prueba es fácil entonces los ítems deben ser fáciles, si esta prueba mide varios contenidos tendría que tener ítems de todas las dificultades, y la dificultad deberá corresponder a lo que se pretende medir (p. 240).

#### **Teoría de la Respuesta al ítem**

Según Garaigordobil (1998) nos señala que la teoría de la respuesta del ítem reemplazo a la teoría clásica, para el desarrollo de test, construcción de escala y entres otros.

#### **Teoría de la generalidad**

Según Cronbach et al. (1972) nos indican que esta teoría permite lanzar un puente entre la validez y confiabilidad, estos tienen una continua generalidad, ya que la confiabilidad tiene relación con el test, mientras que la validez se relaciona con otra prueba, criterio, constructo entonces va más allá del test (citado en Webb, Shavelson y Haertel, 2006).

## **Confiabilidad**

Según Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006, p.43) indica qué es la categoría de estabilidad del instrumento, es decir la exactitud o consistencia que muestra el test.

### **Test Re-test:**

Es la aplicación de un test en primera instancia, posteriormente de un tiempo de haber ejecutado la prueba, se volverá a medir con el mismo test a las mismas personas, el test debe ser altamente fiable, se deberá obtener una correlación de Pearson con niveles altos entre ambas mediciones. Es por ello que la correlación se denomina coeficiente de fiabilidad test-retest y mostrará si existe una mayor estabilidad transitoria de la prueba cuanto a uno se acerque.

### **Formas Paralelas**

Es un test y una segunda versión del mismo constructo, este medirá lo mismo que va a evaluar el test original, teniendo en cuenta que serán diferentes ítems. Además, solo si son aplicadas a una misma muestra de personas se obtienen medias y varianzas probabilísticamente equivalentes.

### **Método de Dos mitades**

Este método va a consistir en realizar la división del test en dos partes equivalentes, donde se unen los elementos impares y pares. Para cada sujeto se obtiene la puntuación directa en ambas mitades.

### **Consistencia interna**

Según Hebson (2001) La consistencia interna es un tipo de confiabilidad que va a describir el nivel en que los ítems que se encuentran en una escala, se correlacionan entre ellos. Por lo tanto, Sun et al. (2007) se debe observar un grado alto de homogeneidad en la escala (citado en Campo y Oviedo, 2008).

### **Coeficiente omega**

El coeficiente omega trabaja directamente con las cargas factoriales de los ítems (Gerbing y Anderson, 1988), cuyo resultado es la suma ponderada de las variables estandarizadas, le brinda mayor estabilidad a los cálculos (Timmerman, 2005) y expresa el nivel de fiabilidad verdadero (citado en Ventura y Caycho, 2017).

### **Alfa de Cronbach**

Cronbach dice que pertenece a la confiabilidad de consistencia interna (1951), que muestra la magnitud de la covarianza de los ítems (Morales, 1988) y Según Oviedo y Campo (2005) si en los ítems está presente el constructo (citado en Ventura y Caycho, 2017).

### **Comunalidades**

Es el grado en que los ítems se relacionan entre sí, es decir si es mayor se obtendrá un mejor resultado. En el caso de que las comunalidades sean bajas con valores entre 0.0 a 0.4, es decir esa variable tendría dificultades para cargar de forma significativa en cualquier factor afirma Detrinidad (2016).

### **Validez**

Según Gonzales (2007) nos indica que la validez se describe al nivel en que mida lo que intenta medir el test.

Validez de contenido: se describe mediante la exploración sistemática del contenido del test para comprobar la conducta que ha de medirse en una muestra específica.

Validez predictiva: nos muestra la predicción de un futuro resultado lo cual brinda la seguridad del test.

Validez convergente: nos dice que si un test es una buena medida del constructo, mostrará correlaciones elevadas con otras pruebas que midan el mismo constructo.

Validez discriminante: se refiere que si el test es una buena medida del constructo nos mostrará correlaciones inferiores con otros constructos que midan lo contrario al constructo. Además, estas correlaciones serán bajas o nulas con medidas que no están correlacionados.

### **Validez de constructo por análisis factorial exploratorio**

Nos sirve para buscar patrones de relación entre los indicadores, luego se dará nombre a los patrones de relación, para definir el constructo. Según Thurstone (1931,1947) refiere que el procedimiento que sigue Análisis factorial exploratorio presume extraer mediante estadísticos los factores, realiza la rotación de los ítems iniciales para obtener la estructura factorial, se debe seguir los criterios de parsimonia instaurados por el autor (citado en Pérez, Chacón y Montero, 2000).

### **Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio**

Nos permite lograr una evaluación de la semejanza entre las características del concepto planteado y los datos adquiridos de sus indicadores. Por lo tanto, se debe evaluar la teoría entre el dato y constructo (Schmitt, 1995) para inferenciar sobre los constructos determinados por las muestras de los indicadores. Según Messick (1995) refiere que el análisis factorial confirmatorio identifica la validez del constructo, es decir considera una aproximación fuerte a la definición que permite la validación de un constructo (citado en Pérez, Chacón y Montero, 2000).

### **Baremos y Percentiles**

En lo que se refiere a Baremos, mediante normas establecidas de manera sistematizada se expresa en una tabla, es aquí donde se ve reflejado el desempeño del grupo con respecto al test psicométrico, va a convertir la puntuación directa en

puntajes equivalentes que serán interpretados de manera estadística (Aliaga, 2008, p. 88).

Según Aliaga nos indica que los percentiles, son puntajes que se derivan y transformaron del puntaje directo obtenido, encontrándose en una escala del 1 al 100, a esto se le denomina puntos centiles (2008).

### **Análisis de ítems**

Según Abad et al. (2006, p.13) nos indica que los ítems han sido creados lógicamente para que puedan medir el constructo, variable, o rasgo que interesa calcular con el cuestionario.

Índice de Dificultad: nos sirve para verificar en qué nivel de dificultad se encuentra cada ítem, tomando en cuenta el procesamiento de datos solo a los ítems de test de rendimiento extra. Por lo tanto, se va definir mediante el cociente entre el n° de sujetos que lo han acertado y el n° total de sujetos que lo han intentado resolver.

Índice de Homogeneidad: También llamado como índice de discriminación, se define a través de la de correlación de Pearson entre lo obtenido por los ítems y el total del test.

Índice de Validez: se parte de las puntuaciones que los sujetos obtienen en un ítem, estos se pueden correlacionar del mismo modo con un criterio externo de validación.

## **1.4 Formulación al problema**

¿Cuáles son las propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018?



## **1.5 Justificación del estudio**

En esta investigación se busca obtener la información sobre las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en los docentes de Instituciones Educativas del distrito de Ventanilla, mediante el instrumento psicométrico UWES-17, que está aplicado en el ámbito organizacional y se desea verificar si es válido y confiable, ya que dicho instrumento es bastante utilizado por las Instituciones Educativas en vista de generar grandes beneficios para la organización en cuanto al cumplimiento de metas.

A nivel metodológico, los resultados de la investigación serán beneficiosos, ya que nos indicará como se encuentra estructurada la prueba y si se puede seguir utilizando en el campo de la psicología organizacional en el ámbito de estudio.

En el plano teórico, con los resultados de este estudio se desea confirmar la estructura de la prueba en función del modelo teórico que dio pie a su construcción. De los hallazgos, también se podría solicitar que se potencie el test, buscando mejorar los niveles de validez y confiabilidad.

Finalmente, nos va a permitir dar un aporte al campo de la psicometría y psicología organizacional, sobre las propiedades psicométricas del instrumento. Además, de que servirá como plataforma para próximas investigaciones sobre las propiedades psicométricas del UWES-17.

## **1.6 Hipótesis**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.104) en esta investigación no se formula hipótesis, ya que es una investigación cuantitativa y algunas no necesitan. Por lo tanto, esto dependerá de un factor principal que es nuestro alcance al iniciar el estudio.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018

### **Objetivos Específicos:**

O1: Determinar si los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018, tienen índices adecuados de homogeneidad.

O2: Determinar la validez de constructo por comunalidades de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018.

O3: Determinar la validez de constructo por análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018.

O4: Determinar la validez de constructo por análisis factorial exploratorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018.

O5: Determinar la confiabilidad a través del alfa de cronbach de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018.

O6: Determinar la confiabilidad a través del coeficiente omega de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018.

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Diseño de investigación**

#### **Diseño**

Según Palella y Martins (2012) definen que el diseño no experimental se ejecuta sin tocar ninguna variable en forma deliberada. El investigador no reemplaza de manera intencionada las variables independientes. Además, los hechos se pueden ver de manera cómo se presentan en su contexto real y se puede dar en un tiempo terminante para que luego sean analizados. Por ello, en este diseño se presta atención a las que existen, no se elabora una situación determinada (p.87).

Es el diseño de investigación transversal que busca la recolección de datos, que se debe dar en un solo momento, es decir en un único tiempo. Por lo tanto, el fin de este es analizar su incidencia, describir a las variables y ver qué relación existe en un determinado momento.

#### **Tipo de Investigación**

Según Montero y Leon (2002) refieren que el tipo instrumental son todos los estudios considerados dentro de la investigación científica que están destinados al desarrollo de aparatos, pruebas, diseño, adaptación y propiedades psicométricas.

#### **Nivel de Investigación**

Según Palella y Martins (2012) es aplicativo porque plantea la resolución de problemas o interviene en la historia original de la enfermedad. Además, encuadra a la innovación artesanal, técnica, industrial y científica. Principalmente intervienen en las técnicas estadísticas, para evaluar con éxito la intervención del proceso, impacto y resultados.

## **2.2 Operacionalización de la variable**

### **Variable: Engagement**

#### **Definición conceptual:**

Schaufeli y Bakker (2003) Es el estado mental positivo, que de manera satisfactoria está relacionado al trabajo (p. 6).

#### **Definición operacional:**

La variable será medida de acuerdo a la aplicación de la escala Utrecht Engagement en el trabajo, nos dice que es la medida según los puntajes que se estiman en los ítems de las tres dimensiones de la UWES Schaufeli et al. (2003).

#### **Dimensiones:**

Dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción.

Dimensión Vigor: ítems 1, 4, 8,12, 15, 17.

Dimensión Dedicación: ítems 2, 5, 7, 10, 13.

Dimensión Absorción: ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16.

#### **Indicadores**

V: Energía

D: Responsabilidad

A: Concentración

**Dirección del ítem:** Directo

**Escala de medición:** Ordinal de tipo Likert

## 2.3 Población y muestra

### Población de estudio

Está constituido por 8500 docentes de ambos sexos, de Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

### Unidad de análisis

Para obtener la unidad de análisis se utilizó a un docente de las Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

### Muestra

Según Hernández et al. (2014) en la investigación sobre Propiedades Psicométricas, se pretende utilizar el nivel de significancia con el 95 %, donde tendrá un margen de error del .05, obteniendo una muestra de 370 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Ventanilla. Para ello se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q)}$$

Dónde:

n = Tamaño de Muestra

z= Nivel de confianza (.95)

p= Probabilidad de error (0.5)

q=Probabilidad en contra (1- p)

N = Población Objetivo (8500)

e= Error de muestreo (.05)

## **Muestreo**

El muestreo es no probabilístico, por conveniencia que consiste en elegir sujetos según las condiciones de una mejor disposición (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011).

## **Criterios de Selección**

### **Criterios de Inclusión**

Docentes de educación inicial de ambos sexos, de las Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

Docentes de educación primaria de ambos sexos, de las Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

Docentes de educación secundaria de ambos sexos, de las Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

Docentes de ambos sexos pertenecientes a la carrera magisterial nivel 1, 2 y 3 de las Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

### **Criterios de Exclusión**

Docentes que no acepten ser parte del estudio de investigación.

Docentes de ambos sexos pertenecientes a la carrera magisterial nivel 4 y 5 de las Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

Directores de la Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

Coordinadores de la Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

Psicólogas de la Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

Personal administrativo de las Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

Personal de servicio de las Instituciones Educativas, en el distrito de Ventanilla.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica de recolección de datos**

Según García (1993) nos indica que una encuesta es ejecutada sobre una muestra de sujetos que representa a un grupo extenso, se realiza dentro del contexto de la vida diaria, se utiliza mediante procedimientos estandarizados de preguntas, con el propósito de lograr medir de manera cuantitativa dentro de una variedad de características subjetivas y objetivas de la población.

### **Ficha técnica**

Nombre: Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES)-17

Autores: Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker.

Año: 2003

Procedencia: Holandesa

Administración: Individual y colectiva.

Tiempo: 15 a 20 minutos aproximadamente.

Aplicación: Docentes de 20 a 65 años de edad.

Dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción.

Dimensión Vigor: ítems 1, 4, 8, 12, 15, 17.

Dimensión Dedicación: ítems 2, 5, 7, 10, 13.

Dimensión Absorción: ítems 3, 6, 9, 11, 14, 16.

Usos: Ámbito organizacional e investigaciones.

Validez y confiabilidad del instrumento:

En dicho instrumento se han realizado diversos estudios de validación del UWES, donde se identifican las consecuencias y causas del engagement, así como el rol que cumple en procesos de bienestar y salud de los trabajadores.

Además, se conoce que su versión original es en el idioma inglés elaborado por Scchaufeli y Bakker (2003), luego fue traducido al español el manual UWES por (Valdez y Ron, 2011) donde se tiene una validez de .65, sus escalas son correlacionadas en un nivel alto, la correlación entre las variables latentes presenta un intervalo entre .80 y .90, mientras que por consistencia Interna de Alpha de Cronbach se obtiene entre .82 y .93.

### **Estudio Piloto**

En la prueba piloto se contó con la presencia de 80 docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Ventanilla, donde se les aplicó la escala UWES-17, donde los resultados obtenidos arrojan que es una prueba confiable y válida para dicha población.

Según Corral (2009) indica que para realizar la investigación es necesario probar el instrumento sobre un grupo pequeño de la población, ya que esto va a avalar si la realización del trabajo de campo se dio en buenas condiciones. Se debió aplicar a un grupo pequeño donde se tome entre 14 y 30 sujetos, estos no deben corresponder a la muestra, deben estar dentro de la población o contar con características parecidas a la de la muestra de la investigación. De tal manera que demuestre la confiabilidad del instrumento.



## 2.5 Métodos de análisis de datos

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados son expresados gráficamente a través de los programas estadísticos de Microsoft Excel 2016 y el IBM SPSS Statistics 20, para la respectiva interpretación de los resultados.

Para la evaluación de la propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo se realizó en primer lugar se realizó un estudio piloto (n=80) para evaluar la validez y confiabilidad, así como realizar los ajustes pertinentes del instrumento en una población afín a la población de estudio.

Para la investigación propiamente dicha, se ha tomado en cuenta efectuar las siguientes actividades:

La validez de constructo mediante el índice de homogeneidad de los ítems se evaluó a través de la correlación ítem-dimensión corregido, tomando en cuenta que la intensidad debe ser mayor a .20 para que se establezca una adecuada correlación. Además se usó análisis por comunalidades para verificar si los ítems de cada dimensión son correctas, debe ser mayor a .40 para que sea adecuado.

La validez de constructo de estructura factorial se realizó a través de dos procedimientos. El análisis factorial exploratorio, teniendo en cuenta previamente los resultados de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin ( $>.50$ ) y Bartlett, ( $p<.05$ ). Así se podrá valorar adecuadamente los factores y distribución de los ítems en una matriz de varianza rotada.

El análisis factorial confirmatorio, una técnica multivariante con ecuaciones estructurales, en donde a la luz de los resultados exploratorios, se sometieron a evaluación la pertinencia de la estructura factorial y de los ítems del instrumento.

Para descubrir el nivel de confiabilidad total y por dimensiones del instrumento se procedió a la realización de la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, ordinal y coeficiente Omega.

## **2.6 Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas de la presente investigación se tomaron en cuenta desde el inicio de la misma. El compromiso y el alto grado de responsabilidad se evidenció en el minucioso cuidado de plagio y/o falsedades, respetando la propiedad intelectual de los autores primarios y secundarios que colaboraron con la presente investigación.

En cuanto al trabajo de campo, se ha considerado oportuno la utilización de consentimientos informados a cada uno de los participantes, tanto los que participaron del piloto, como aquellos que formaron parte estrictamente de la investigación. Es así que para la aplicación del instrumento se brindó la información necesaria acerca de la investigación, su finalidad y sus objetivos. En todo momento se enfatizó el carácter de confidencialidad de los datos vertidos.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

***Índice de homogeneidad corregido y Análisis por Comunalidades de la dimensión Vigor***

	ritc	Comunalidades
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	.606	.694
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	.685	.752
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	.454	.400
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	.597	.538
15. Soy muy persistente en mi trabajo.	.432	.405
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	.140	.039

En la tabla 1 se observa que los ítems de la dimensión vigor se encuentran dentro de los valores esperados, excepto el ítem 17 que está por debajo de los valores aceptados. Kline (1995) propone que se deben retener los ítems, que obtuvieron una correlación ítem test mayor a .2. En comunalidades se obtiene un puntaje menor también en el ítem 17, Detrinidad (2016) sugiere que las comunalidades que estén por debajo de .4, la variable podría tener problemas en los factores para cargar de forma significativa.

**Tabla 2**

***Índice de homogeneidad corregido y Análisis por Comunalidades de la dimensión Dedicación***

	ritc	Comunalidades
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	.766	.752
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	.721	.712
7. Mi trabajo me inspira.	.644	.601
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	.819	.810
13. Mi trabajo es retador.	.533	.456

En la tabla 2 se observa que los ítems de la dimensión dedicación se encuentran dentro de los valores apropiados, tanto en la correlación total corregida como en comunalidades. Kline (1995) expresa que se deben retener los ítems, que obtuvieron una correlación ítem test mayor a .2, mientras que Detrinidad (2016) menciona que las comunalidades que se encuentren por debajo de .4, alcanzarían a tener inconvenientes en los factores para cargar de manera significativa.

**Tabla 3**

***Índice de homogeneidad corregido y Análisis por Comunalidades de la dimensión Absorción***

	ritc	Comunalidades
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	.565	.539
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	.146	.083
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	.374	.433
11. Estoy inmerso en mi trabajo.	.335	.358
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	.502	.546
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	.305	.308

En la tabla 3 se observa que los ítems de la dimensión absorción se encuentran dentro de los valores adecuados. Además Kline (1995) formula que se deben retener los ítems, que obtuvieron una correlación mayor a .2, es decir que el ítem 6 está por debajo de los valores aceptados, tanto en la correlación total corregida como en comunalidades.

Por otro lado, los ítems 11 y 16 en comunalidades los valores salen por debajo de lo permitido. Según Detrinidad (2016) nos indica que por debajo de .4 la variable en los factores puede tener conflictos para cargar de modo significativo.

**Tabla 4*****Índice del Análisis Factorial Confirmatorio***

Índices de Ajuste	Valores AFC	Límites
Ajustes absoluto		
GFI= Índice de bondad de ajuste	.687	>.95
SRMR= Raíz del residuo cuadrático promedio estandarizado	.10006	<.09
RMSEA= Error cuadrático medio de aproximación	.177	<.05
Ajuste Comparativo		
CFI= Índice de ajuste comparativo	.638	>.80

En la tabla 4 se observa que los valores obtenidos tal como lo menciona Gaskin (2016) deben ser mayores a .80, .95 y cercanos a 0 para SRMR y RMSEA, por lo tanto tenemos un deficiente ajuste (citado en Detrinidad, 2016).

**Tabla 5*****Evaluación de los supuestos previos al Análisis Factorial Exploratorio***

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	.800
Prueba de Sig. esfericidad de Bartlett	.000

En la tabla 5 se observa como el total de Engagement mediante el análisis la prueba de KMO y Barlett se encuentra dentro los puntajes adecuados ya que es .8, por lo tanto es válido y se puede realizar el análisis factorial exploratorio. De la fuente (2011) propone que si el valor es mayor o igual a .5 será aceptable.

**Tabla 6*****Distribución de los ítems por factor de la Escala de Engagement en el trabajo***

	Factor		
	1	2	3
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	.827		
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	.759		
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	.755		
7. Mi trabajo me inspira.	.716		
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	.677		
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	.601		
15. Soy muy persistente en mi trabajo.	.461		
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	.374		
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.		.750	
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.		.665	
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.		.526	
11. Estoy inmerso en mi trabajo.		.401	
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.		.396	
13. Mi trabajo es retador.			.509
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.			.450
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.			.381
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.		.302	

En la tabla 6 se observa que se obtuvo 3 factores, es decir se mantiene la versión como la teoría planteada. Donde se han rotado los ejes y los ítems se han distribuido de la siguiente manera: en el factor 1 tenemos a (1, 4, 5, 7, 2, 10, 15 y 12), en el factor 2 están (8, 14, 9, 11, 16 y 6). Por ultimo en el factor 3 obtenemos (13, 3 y 17) siendo esta la nueva distribución de los ítems.

**Tabla 7*****Confiabilidad por consistencia interna: Alfa de Cronbach***

	Alfa de Cronbach	N° ítems
Escala total de Engagement	.871	17
Dimensión de Vigor	.733	6
Dimensión de Dedicación	.864	5
Dimensión de Absorción	.617	6

En la tabla 7 se observa que por consistencia interna, la confiabilidad del Alfa de Cronbach se encuentra dentro de los valores permitidos Según Ruiz Bolivar (2002) y Pallela y Martins (2003) son .61 a .80 en el total de engagement, las dimensiones vigor , dedicación y absorción.

**Tabla 8*****Confiabilidad por consistencia interna: Coeficiente Omega***

	Omega	N° ítems
Escala total de Engagement	.8123	17
Dimensión Vigor	.7729	6
Dimensión Dedicación	.8777	5
Dimensión Absorción	.6338	6

En la tabla 8 se observa que en el coeficiente de Omega las cargas factoriales de los ítems por dimensiones tales como: vigor y dedicación se encuentran con niveles mayores a .70, por lo tanto son confiables. Mientras que la dimensión absorción obtiene niveles bajos. Sin embargo, se pueden aceptar en ciertas circunstancias valores superiores a .60 (Katz, 2006).

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación desarrollada, cuyos resultados se han proporcionado con anterioridad, tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018. Se realizó en una población de 8500 docentes, de los cuales mediante una muestra No probabilística por conveniencia, se facilitó la aplicación a 370 docentes. A quienes se les aplicó la escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), de esta manera se permitió medir las dimensiones de vigor, dedicación y absorción.

La validez de constructo se efectuó por índice de homogeneidad corregido, para lo cual se hizo mediante el programa SPSS, se usó la escala total corregida y análisis por comunalidades las cuales se analizó por dimensiones para hacer más sencilla la explicación del análisis. En la dimensión vigor se obtuvo valores por debajo de .20 para la escala total corregida, mientras que en comunalidades fue menor a .40. En la dimensión dedicación todos los ítems arrojan puntajes que se encuentran válidos. Por otro lado, en la dimensión absorción los ítems se encuentran dentro de los puntajes permitidos y son válidos, pero se obtiene para el ítem 6 puntajes que están por debajo de los valores aceptados, tanto en la correlación total corregida como en comunalidades. Nos expresa Kline (1995) que se deben retener los ítems, que obtuvieron una correlación ítem test mayor a .20, es decir que en la escala se da el acatamiento en la mayoría de los ítems excepto el ítem 17.

Según Detrinidad (2016) nos propone que por debajo de .40 la variable en los factores puede tener conflictos para cargar de modo significativo, para los ítems 11 y 16 en comunalidades los valores salen por debajo de lo permitido. Contrastando lo obtenido con otras investigaciones tenemos que en Cárdenas (2016) donde los índices de homogeneidad se obtienen valores entre .40 y .71, donde se indica qué relación existe entre lo que mide el ítem y el total del UWES. Del mismo modo con Prieto (2016) nos dice que el índice de homogeneidad fue muy bueno en todos los ítems, con valores entre .41 y .65.



Flores et al. (2015) al realizar la investigación con la escala la estructura de la escala de 9 ítems se replica satisfactoriamente a la versión de 15 ítems, también se observa que la reducción de ítems efectuada por Schaufeli et al. (2006) mejoró las propiedades psicométricas internas del instrumento. Además, resulta interesante que el ítem 6 (cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí) es un componente que probablemente genere problemas a su escala, debido a que comparado con el resto su carga factorial es menor. Es loable que logre ser interpretado en dos orientaciones, es decir, que se puede entender como la causa de consecuencias negativas o positivas del trabajo.

Lo que indica que las investigaciones previas si se encuentran dentro de los límites propuestos, tienen relación con los resultados obtenidos para la muestra aplicada en este caso docentes del distrito de Ventanilla, se tiene dificultades con dos dimensiones que son vigor y absorción al momento de validar los ítems, donde dos ítems (17 y 6). Se conoce que el ítem 17 es eliminado en sus otras versiones.

Se ejecutó por validez de constructo el análisis factorial confirmatorio, para verificar la estructura se hizo uso de la aplicación AMOS, como se observa en la tabla 4 los resultados fueron conseguidos mediante el método de máxima verosimilitud, donde se reporta el ajuste absoluto utilizando, el índice de bondad de ajuste  $GFI=.687$ , la raíz del residuo cuadrático promedio estandarizado  $SRMR=0.10006$  y el error cuadrático medio de aproximación  $RMSEA=.177$ ; asimismo, se obtiene el ajuste comparativo  $CFI=.638$ , teniendo una deficiencia en el ajuste con la teoría planteada. Existe una discrepancia significativa entre las correlaciones de las dimensiones y el total de la escala.

Según Messick (1995) refiere que el análisis factorial confirmatorio identifica la validez del constructo, es decir considera una aproximación fuerte a la definición que permite la validación de un constructo (citado en Pérez, Chacón y Montero, 2000).

Por lo tanto, inferimos que en el Chi cuadrado,  $GFI$  y  $CFI$  se obtienen una puntuación mucho mayor a lo normado aun así son admisibles, mientras que en el  $SRMR$  y  $RMSEA$  los niveles recibidos se encuentran por encima de los niveles permitidos. Según los antecedentes encontrados tenemos a Arteaga (2017) mediante el análisis factorial confirmatorio obtuvo  $GFI = .972$ ,  $AGFI = .961$ ,  $SRMR = .0665$ , un ajuste comparativo de  $.954$  y un  $PNFI = .814$  indica un nivel aprobado. No obstante, se

puede observar que los resultados difieren no en su totalidad pero si en SRMR, donde se ve una gran diferencia. Se sospecha que es por la cantidad de población usada para la investigación.

Para la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, donde se utilizó la prueba de KMO y la prueba de esfericidad de Barlett obteniendo valores adecuados dentro de la aplicación a la muestra. Según Gaskin (2016) propone que se puede usar para la medición de los niveles de criterio de ajuste para KMO desde .70 siendo aceptable (Citado en Detrinidad, 2016). En ese sentido, tenemos como referencia a Prieto (2016) donde obtuvo un valor alto en la prueba KMO y un valor altamente significativo de la Prueba de esfericidad de Bartlett. De la misma manera Arteaga (2017) desarrolló el cálculo del KMO donde el valor es de .91 y la prueba de esfericidad de Barlett fue significativa.

Consecuentemente, podemos afirmar que en los resultados obtenidos en las investigaciones que tenemos como trabajos previos, tanto en la nuestra se observan valores esperados que son beneficiosos para poder realizar el análisis factorial exploratorio en la escala de Engagement en dicha población.

El método de extracción que se usó para el análisis, es el de componentes principales. Esté a su vez maneja el método de Kaiser que comprueba tantos factores como autovalores mayores a 1 existan. En la escala se hallaron tres autovalores superiores a 1. El tercer autovalor y del total de la varianza están dentro de esos valores. Los tres factores extraídos representan el 59.03% de la varianza.

Lo que nos indica que se encuentra dentro de los límites permitidos. Además, se hizo la valoración de los factores en el que se obtuvo 3 factores mediante el método de rotación oblimin en el cual se han rotado los ejes.

Como parte de los antecedentes descubiertos gozamos de Prieto (2016) en su investigación encuentra que es estadística alto con una significancia ( $p < .01$ ) y existe correlación entre los ítems en cada factor, tiene distribución trifactorial. Del mismo modo Cárdenas (2016) encontró cargas factoriales altas para cada factor mediante el Análisis Factorial Exploratorio, que determinan que tres factores son adecuados. Por ello se evidencia que igualmente en las dos investigaciones anteriores a mi muestra, se da el

cumplimiento en la distribución de tres factores para la escala de engagement, como lo plantea el autor del instrumento, lo cual afirma que esta correctamente estructurada.

Se determinó la confiabilidad se hizo el análisis por consistencia interna de Alpha de Cronbach, donde en los resultados obtenidos son: el total de engagement es .80, las dimensiones vigor .73, dedicación .86 y .61 en absorción. Según Ruiz Bolivar (2002) y Pallella y Martins (2003) es confiable si los valores se encuentran son .61 a .80, es decir que se encuentra dentro de los valores permitidos. En los antecedentes que hemos tomado en cuenta tenemos que Oramas et Al. (2014) su Alpha de Cronbach que es mayor a .75 en general y por las tres dimensiones. Asimismo, Spontón et Al. (2012) se obtienen valores aceptables y óptimos de consistencia interna entre .69 y .90.

Posteriormente, tenemos a Flores et al. (2015) en su investigación su confiabilidad se encuentra entre .61 a .82 en las dos versiones, donde la dimensión Absorción es sutilmente menor .66. Lo que insinúa la replicabilidad de la consistencia interna de las subescalas del UWES y que hace que el instrumento sea comparable entre diferentes muestras, ya que podría tener errores de medición.

En consecuencia de ello, podemos decir que los resultados de los autores mencionados tienen una gran similitud con los resultados obtenidos en docentes de Instituciones Educativas en Ventanilla. Por lo tanto, cabe resaltar que el instrumento es confiable, aunque presente variaciones por las diferentes muestras, sobre todo en la dimensión absorción que tiene valores mínimos que las otras dimensiones como lo son vigor y dedicación.

Finalmente, se realizó el análisis de confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Omega de McDonald, para lo cual se utilizaron las cargas factoriales de los ítems pertenecientes a las tres dimensiones obtenidas en el procesamiento de la base de datos. Según Elosua (2003) expresa que el coeficiente omega en la obtención de la fiabilidad es una elección idónea, porque no se deja influenciar por el error de medida y recurre a las cargas factoriales estandarizadas en su apreciación, reportando una fiabilidad de .803 a .846, siendo resultados aceptables (Citado en Campo y Oviedo, 2008). En nuestra investigación tenemos como resultados que en el coeficiente Omega, dentro de las cargas factoriales de los ítems de las dimensiones vigor es .77 y dedicación es .87, por lo tanto son confiables. Mientras que la dimensión absorción obtiene .63 siendo un nivel que se encuentra por debajo.

En los resultados anteriores a la investigación poseemos a Arteaga (2017) mediante el Coeficiente Omega obtuvo puntajes entre .725 a .762 confiables. Del mismo modo a Díaz (2017) en el coeficiente Omega halló niveles de .721 a .751 que son permitidos. De esta manera podemos indicar que tanto nuestra investigación como la de los dos autores anteriormente mencionados son confiables, ya que cumplen con los niveles admitidos, aunque en la dimensión de absorción se ve disminuido el valor como los antecedentes lo plantean, es decir se cumplen con las indagaciones previas.

En conclusión, podemos afirmar que la escala Utrecht de Engagement de 17 ítems posee inadecuadas propiedades psicométricas en la población de docentes donde se trabajó, pero se obtienen resultados que se repiten en anteriores investigaciones en docentes que generan valores disminuidos en la dimensión absorción en cuanto a confiabilidad, en lo que respecta en validez se conocen nuevas versiones de UWES de 15 y 9 ítems donde los ítems que obtenemos con bajos niveles fueron retirados de la prueba y en otros casos los ítems vienen a resultar con significado ambiguo, es decir al momento de responder genera confusión. Entonces sería bueno volver a tomar la prueba con la versión corta ya que tiene mejor ajuste.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se determinó las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de engagement en el trabajo en docentes del distrito de Ventanilla, donde nos reveló que son inadecuadas en la medición del instrumento, invalido para medir dicha variable en la población anteriormente mencionada.

**SEGUNDA:** Se obtuvo la validez de constructo mediante el índice de homogeneidad, donde la correlación total corregida de ítem test de la escala es mayor a 0.2 y 0.4 en comunales respectivamente. Encontrándose dentro de las dimensiones vigor y absorción algunos ítems (17, 6, 11 y 16) que no cumplen con los niveles solicitados.

**TERCERA:** Se identificó las evidencias de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio, alcanzando los siguientes valores Chi cuadrado ( $X^2=12.607$ ), el índice de bondad de ajuste ( $GFI=.687$ ), la raíz del residuo cuadrático promedio estandarizado ( $SRMR=0.10006$ ) y el error cuadrático medio de aproximación ( $RMSEA=.177$ ); asimismo, se obtiene el ajuste comparativo ( $CFI=.638$ ), teniendo una deficiencia en el ajuste con la teoría planteada. Existe una discrepancia significativa entre las correlaciones de las dimensiones y el total de la escala.

**CUARTA:** Se identificó las evidencias de validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio, donde se confirman las 3 dimensiones originales del instrumento.

**QUINTA:** Se reveló la confiabilidad por consistencia interna, del alpha de cronbach donde logra índices de son .61 a .80, entonces son niveles apropiados.

**SEXTA:** Se descubrió la confiabilidad de los puntajes por consistencia interna, del coeficiente Omega de McDonald obtiene índices de .63 a .87, es decir que son adecuados.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere la aplicación de la prueba en su versión corta, a la población de Ventanilla para evaluar la estructura del instrumento.
2. Publicar los resultados obtenidos en esta investigación como un aporte de información sobre las propiedades psicométricas del instrumento y de esta manera contribuir con el desarrollo de las investigaciones posteriores.
3. Ejecutar la evaluación en un periodo de tiempo (re-test) para comparar las propiedades psicométricas de engagement en el trabajo, ya que mayormente dicho instrumento se está utilizando en el campo de la psicología organizacional.

## VII. REFERENCIAS

- Abad, F. et al. (2006) *Introducción a la psicometría. Teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem*. Barcelona: Universidad Autónoma de Madrid.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la Felicidad. Introducción a la Psicología Positiva*. (1ª ed.). Lima: Universitaria
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (2da ed). Universidad Ricardo Palma, Editorial Universitaria.
- Aliaga, T. J. (2008). *Psicometría: Test Psicométricos, Confiabilidad y Validez*. Recuperado el 04 de julio del 2015 de: <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401517/1U2LibroEAPAliaga.pdf>
- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalon, M., Hirmas, M. y Pastorino, M.(2009). *Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgo psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ* .Chile: Salud Publica.
- Arteaga, L. (2017). Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo (Tesis de Licenciatura) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/652/arteaga\\_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/652/arteaga_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campo, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista Salud Pública*, 10 (5), 831-839.
- Cárdenas, R. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche (Tesis de Licenciatura) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/111/cardenas\\_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/111/cardenas_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Carrasco, A., De la Corte, C. y León, J. (2010). *Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral*. Revista digital de salud y seguridad en el trabajo, (p.12). Recuperado de [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement\\_un\\_recurso\\_para\\_optimizar\\_la\\_salud\\_psicosocial.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5468/Engagement_un_recurso_para_optimizar_la_salud_psicosocial.pdf?sequence=2)
- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos*. Revista Ciencias de la educación. Segunda etapa, vol 19 N° 33.
- De la fuente, S. (2011) *Análisis factorial*. España: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>
- Detrinidad, E. (2016). *Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris*. España: Universidad de Granada. Recuperado de [http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201516/tfm1516/detrinidad\\_barquero\\_tfm/](http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201516/tfm1516/detrinidad_barquero_tfm/)
- Díaz, C. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de La Esperanza* (Tesis de Licenciatura) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/665/diaz\\_oc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/665/diaz_oc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Domínguez, S. (2012). *Propuesta para el cálculo del Alfa Ordinal y Theta de Armor*. Revista IIPSI. vol 15 N° 2. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3684/2953>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., y Guimet, M. (2015). *Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú*. Scielo Perú. 21 (2), 195-206. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200003&script=sci_arttext)



- Fragua, C. (abril, 2016). *Observatorio de Recursos Humanos. El compromiso de los empleados, clave del éxito en las organizaciones*. Recuperado de <http://www.observatoriorh.com/motivacion-y-compromiso/el-compromiso-de-los-empleados-es-la-clave-del-exito-de-las-organizaciones.html>
- Garaigordobil, M. (1998). *Evaluación psicológica: Bases teórico -metodológicas, situación actual y direcciones de futuro*. Salamanca: Amaru Ediciones.
- García, F. (2009). *La investigación tecnológica. Investigar, idear e innovar en Ingenierías y Ciencias Sociales*. México: Editorial Limusa.
- García, M. (1993). *La Encuesta*. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad.
- Gonzales, F. (2007) *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. Editorial Ciencias Médicas: Cuba.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kahn, W. A. (1990) *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33,692-724.
- Katz, M. H. (2006). *Multivariable analysis* (2a ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kline, P. (1995). *The handbook of psychological testing*. Londres: Routledge.
- Mann, A. y Harter, J. (7 of january 2016) *The Worldwide Employee Engagement Crisis*. Gallup. Recuperado de <http://news.gallup.com/businessjournal/188033/worldwide-employee-engagement-crisis.aspx>

- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Meneses, J. et al. (2013) *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC.
- Ministerio de Educación del Perú (2003). *Informe de la nueva docencia en el Perú*. Recuperado el 8 de abril del 2010, de [http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva\\_docencia.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf).
- Moffatt, J. (2014). Deloitte Business Confidence Report. Recuperado de [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/Tax/us\\_consulting/\\_Deloitte\\_Business\\_Confidence\\_Report\\_2014\\_102814.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/Tax/us_consulting/_Deloitte_Business_Confidence_Report_2014_102814.pdf)
- Montero, I. y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista internacional de Psicología y de la salud*, 2 (3), pp. 503 – 508.
- Moreno, R., Martínez, R., Muñiz, J.(2004) Directrices para la construcción de ítems de elección múltiple. *Psicothema*, vol. 16, N° 3, pp. 490-497. España: Universidad de Oviedo. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72716324>
- Ñaupas et al. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. (2ª ed.). Lima: Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Oramas, A., Marrero, I., Cepero, E., Del Castillo, N. y Vergara, A. (2014). La escala de Work Engagement de Utrecht. Evaluación del Work Engagement en trabajadores cubanos. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15, 47-52. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15\\_2\\_14/rst08214.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol15_2_14/rst08214.htm)
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Pérez, J., Chacón, S. y Montero, R. (2000). *Validez de constructo: el uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez*. Recuperado de <http://www.psicothema.es/pdf/601.pdf>

- Prieto, L. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales en el Distrito de Moche (Tesis de Licenciatura). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/210/prieto\\_zl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/210/prieto_zl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, R., Martínez, M. y Sánchez, I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Univ. Psychol*, 13(4), 1255-1266.
- Ruiz Bolívar, C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Venezuela: Fedupel.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). *Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva?* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16, 117-134.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. Recuperado de <http://www.cop.es/papeles>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el trabajo*. España: Alianza editorial.
- Salazar, M. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en empleados del sector público de Trujillo. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Schaufeli, W., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. y De Jonge, J. (2001). Maaktarbeidgezond? Op zoeknaar de bevlogenwerknemer. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles, Romá, V. y Bakker, A. (2002). *The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Manual Preliminar. Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht. (p.6).

- Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Revista Psicológica*, 18 (2), 147- 154.
- Valdez, H. y Ron, C. (2011). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Manual traducido. Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. México.
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.
- Webb, N., Shavelson, R. y Haertel, E. (2006) *Reliability Coefficients and Generalizability Theory. Handbook of Statistics*, Vol. 26
- Workforce 2020 Report. (Diciembre, 2014). Oxford Economics. Recuperado de <https://www.oxfordeconomics.com/workforce2020>

## Anexo 1

### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

**Edad:** \_\_\_\_\_ años      **Sexo:** M ( ) F ( )

*Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).*

Nunca 0	Casi nunca 1	Algunas veces 2	Regularmente 3	Bastantes veces 4	Casi siempre 5 6	Siempre
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira.
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador.
14. \_\_\_\_\_ Me “dejo llevar” por mi trabajo.
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.

## Anexo 2

### Resultados Prueba Piloto

Tabla 9

*Análisis de los ítems de la Dimensión Vigor corregido de la Escala*

ítems	ritc
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	.727
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	.919
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	.546
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	.678
15. Soy muy persistente en mi trabajo.	.591
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	.576

En la tabla 9 se observa como en la dimensión de Vigor, si en la correlación corregida es mayor a .20 se mantendrá, por ello se mantienen todos los ítems, ya que se encuentran dentro de lo normal según Kline(1995).

Tabla 10

*Análisis de los ítems de la Dimensión Dedicación corregido de la Escala*

ítems	ritc
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	.859
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	.802
7. Mi trabajo me inspira.	.688
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	.845
13. Mi trabajo es retador.	.394

En la tabla 10 se observa como en la dimensión de Dedicación, si en la correlación corregida es mayor a .20 se mantendrá, por ello se mantienen todos los ítems, ya que se encuentran dentro de lo normal según Kline(1995).

Tabla 11

*Análisis de los ítems de la Dimensión Absorción corregido de la Escala*

ítems	ritc
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	.487
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasas alrededor de mí.	.330
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	.181
11. Estoy inmerso en mi trabajo.	.211
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	.207
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	.316

En la tabla 11 se observa como en la dimensión de Absorción, si en la correlación corregida es mayor a .20 se mantendrá, como lo indica Kline(1995). Entonces el ítem 9 se encuentra por debajo de lo normal.

Tabla 12

*Confiabilidad por consistencia interna de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N° ítems
Escala total de Engagement	.883 17
Dimensión de Vigor	.861 6
Dimensión de Dedicación	.870 5
Dimensión de Absorción	.515 6

En la tabla 12 se observa que por consistencia interna, la confiabilidad del Alfa de Cronbach se encuentra dentro de los valores permitidos Según Ruiz Bolivar (2002) y Pallella y Martins (2003) son .61 a .80 en el total de engagement, las dimensiones vigor y dedicación. Además Sierra Bravo (2001) indica que de .50 a .69 la prueba puede ser confiable de manera sustancial como observamos en la dimensión absorción (citado en Corral, 2009).

Tabla 13

*Confiabilidad por el Método de Dos Mitades de Guttman*

Coeficiente Dos mitades de Guttman	
Escala total de Engagement	.836
Dimensión de Vigor	.841
Dimensión de Dedicación	.731
Dimensión de Absorción	.591

En la tabla 13 se observa que en el coeficiente de Dos mitades de Guttman porque son varianzas diferentes, los resultados del total, la dimensión vigor y dedicación se encuentran con niveles mayores a .70, por lo tanto son confiables. Además Sierra Bravo (2001) indica que de .50 a .69 la prueba puede ser confiable de manera sustancial (citado en Corral, 2009).

Tabla 14

*Confiabilidad por Coeficiente Omega*

	Omega	Nº ítems
Dimensión Vigor	.9027	6
Dimensión Dedicación	.91007	5
Dimensión Absorción	.7146	6

En la tabla 14 se observa que en el coeficiente de Omega las cargas factoriales de los ítems por dimensiones tales como: vigor, dedicación y absorción se encuentran con niveles mayores a .70, por lo tanto son confiables.





### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Docente:

.....  
.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Nathaly Denisse Palma Otaegui**, alumna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba psicológica: **Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)**. De aceptar participar en la prueba piloto de la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.  
Gracias por su colaboración.

Atte. Nathaly Denisse Palma Otaegui

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....  
..... con número de DNI: ..... acepto participar en la prueba piloto de la investigación **Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018** de la señorita Nathaly Denisse Palma Otaegui.

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Docente:

.....  
.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Nathaly Denisse Palma Otaegui**, interna de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba psicológica: **Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte. Nathaly Denisse Palma Otaegui

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....  
..... con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación **Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018** de la señorita Nathaly Denisse Palma Otaegui.


Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

## Anexo 5 Matriz de Consistencia Interna

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018	General	General	Tipo y diseño	Engagement
	¿Cuáles son las propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018?	Determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018.	Tipo instrumental, Diseño no experimental – transversal.	Escala Utrecht de Engagement en el trabajo creada por Schaufeli y Bakker (2003).
			Población - muestra	
			8500 personas (docentes)	
			Muestra = 370	
			Estadísticos	
			<ul style="list-style-type: none"><li>Kaiser-Meyer-Olkin (&gt;0.50)</li><li>Bartlett (p&lt;0.05)</li><li>Prueba F</li><li>Alpha de Cronbach</li><li>coeficiente Omega</li><li>Método de mitades de Guttman o Spearman Brown</li><li>T de Student</li><li>U Mann Whitney</li><li>Anova o Kruskal Wallis</li></ul>	

## Anexo 6

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de abril de 2018

**CARTA INV. N° 143 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN**


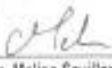
Sra. /Srta.  
Ramírez Segovia, Cirley  
Directora  
I.E 5051 VIRGEN DE FATIMA  
Av. Pedro Beltrán S/N  
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PALMA OTAEGUI, NATHALY DENISSE** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VENTANILLA, 2018 "**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
  
Mgr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/KLF

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendelsohn 8252, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Camo Ray, San Juan de Lurigancho. Tel. (+511) 200 9038 Anx.: 2510  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 206 0830 Anx.: 6184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx.: 2658

## Anexo 7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Arte del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de abril de 2018

**CARTA INV. N° 142 - 2018/EP/PSI UCV LIMA-LN**

Sra. /Srta.  
Díaz Arnau, Esperanza  
Directora  
I.E. 5093 ANTONIO RAYMONDI  
Primer Sector Izquierdo Urb. Antonia Moreno De Caceres  
Presente.-



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Sra. **PALMA OTAEGUI, NATHALY DENISSE** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VENTANILLA, 2018 "**, agradeceremos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*[Signature]*  
**Mgtr. Melissa Sevilla Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Afonso Mendoza 6232, Los Olivos, Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 540, Urb. Carlos Rey, San Juan de Lurigancho Tel. (+511) 250 9650 Anx. 2510  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9038 Anx. 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Anx. 2620

## Anexo 8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de mayo de 2018

**CARTA INV. N° 301 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sra. /Srta.  
Lozada De Chiribque Margarita  
Directora  
I.E. 5090 ANTONIA MORENO DE CÁCERES  
6to Sector Urb. Antonia Moreno De Cáceres – Ventanilla

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PALMA OTAEGUI, NATHALY DENISSE** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VENTANILLA, 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que esté bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.




Atentamente,

Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendola 6252, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4042 Fax. (+511) 202 4043  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho. Tel. (+511) 200 9030 Apx. 2510  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511) 200 9030 Apx. 8184  
**CALLAO** As. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4042 Apx. 2030

## Anexo 9

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Los Olivos, 20 de mayo de 2018

**CARTA INV. N° 300 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr.  
Juan Nelson Durand Vera  
Director  
I.E. ISAAC NEWTON COLLEGE  
2do Sector Izquierdo Urb. Antonia Moreno De Cáceres - Ventanilla



Presente.-

De nuestra consideración:


Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PALMA OTAEGUI, NATHALY DENISSE** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VENTANILLA, 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte



MGO/ALF

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4341  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 540, Urb. Carlos Ray, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9630 Atx.: 2810  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 203 9030 Atx.: 3184  
**CALLAO** Av. Argentina 1195 Tel.: (+511) 202 4342 Atx.: 2650

## Anexo 10



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 20 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 303 - 2018/EP/PSI UCV LIMA-LN

Sra. /Srta.  
Montañez Leonor  
Directora  
I.E. ALMIRANTE MIGUEL GRAU  
Intersección Av. Venus Con Neptuno S/N – Ventanilla

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. PALMA OTAEGUI, NATHALY DENISSE estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VENTANILLA, 2018", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



Atentamente,

  
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte



06/04/18

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendola 6252, Los Olivos Tel: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 040, Urb. Santa Rosa, San Juan de Lurigancho Tel: (+511) 200 9030 Ans: 2510  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+511) 200 9030 Ans: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel: (+511) 202 4342 Ans: 2680



## Anexo 11



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 31 de octubre de 2017

CARTA N° 681-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Doctor  
**PEDRO DE LA CRUZ GOMEZ**  
Gerente Educativo  
I.E.P. Sophiano College S.R.L.  
Calle 11 Mz c4 lt 1 Urb. Zona Comercial – Ventanilla

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PALMA OTAEGUI NATHALY DENISSE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VENTANILLA, 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*ASCL*  
Dra. Taniht L. Cubas Romero  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte



*Lucia Torrevalva Rojas*  
Baja Directora  
I.E.P. Sophiano - College

TCR/CRM

UCV.EDU.PE

## Anexo 12



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Los Olivos, 31 de octubre de 2017

**CARTA N° 680-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Magister  
**JHONNY PAREDES ROJAS**  
Director  
Colegio San Andres S.A.C.  
Av. Los Geranios s/n Mz G lt 6 – Ventanilla

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PALMA OTAEGUI NATHALY DENISSE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS, VENTANILLA, 2018"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Dra. Taniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte



TCR/CRM

UCV.EDU.PE

## Anexo 13

Versión en español

### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

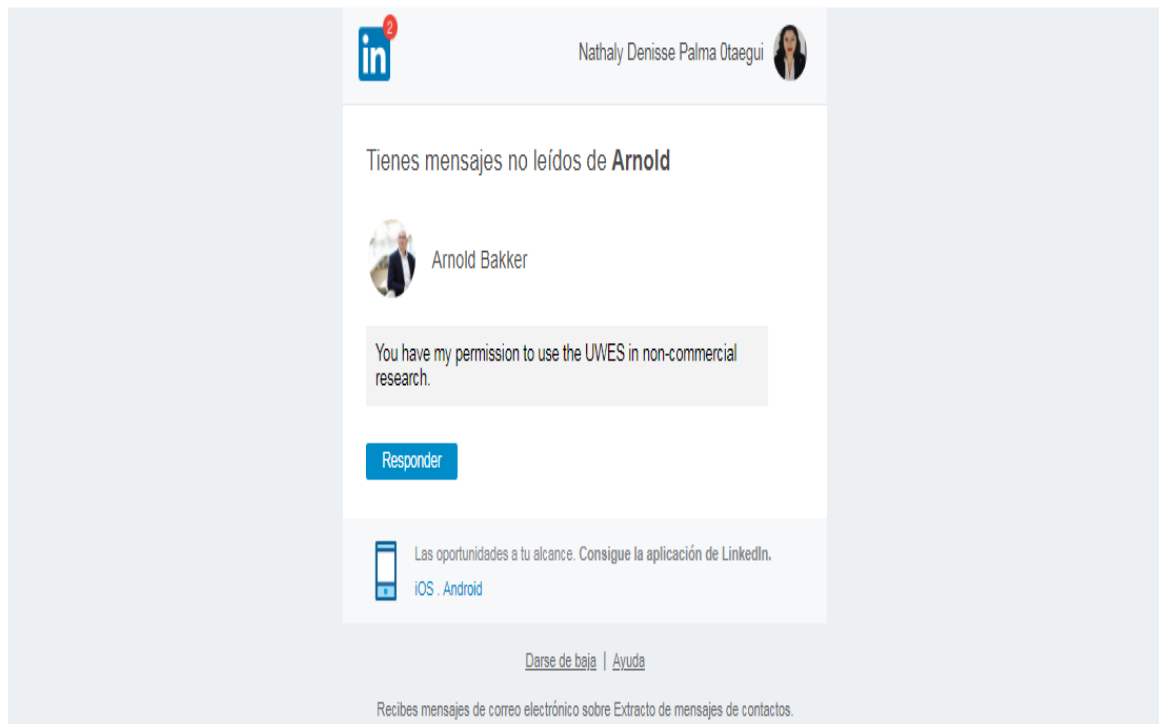
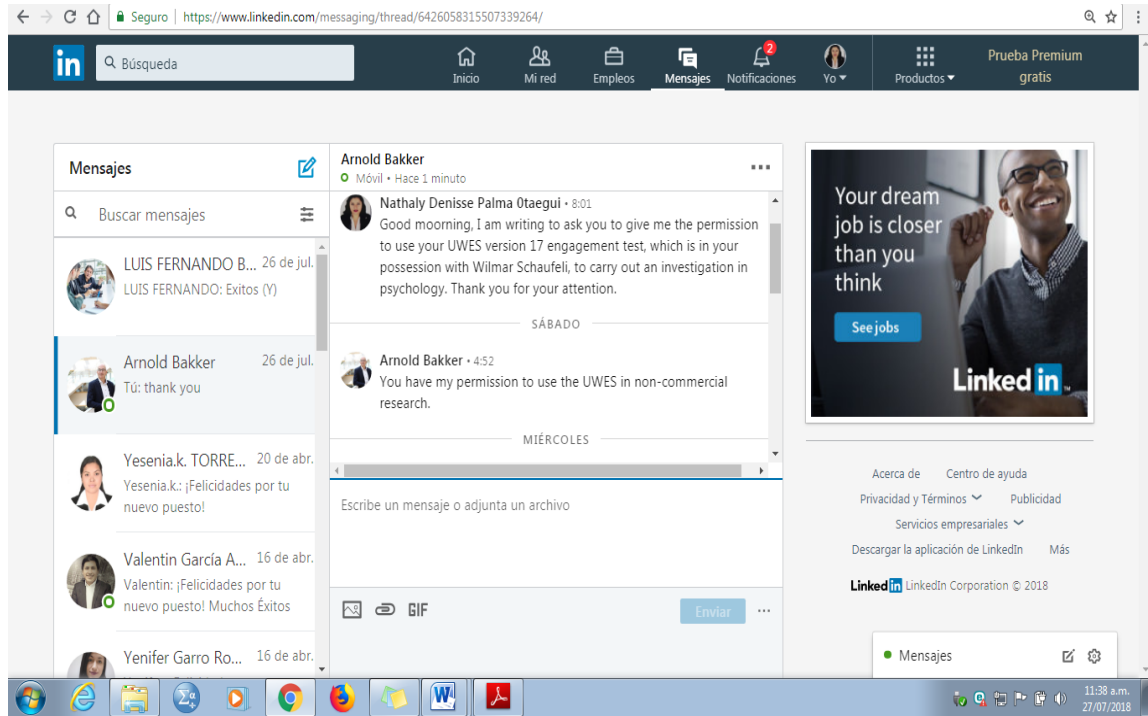
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)\*
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)\*
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)\*
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira (DE3)\*
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)\*
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)\*
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)\*
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)\*
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador (DE5)
14. \_\_\_\_\_ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)\*
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

\* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

## Anexo 14





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Palma Chuquisi, Nathaly Denisse  
D.N.I. : 48130249  
Domicilio : H2 P1 3475 Av. Jorge Chávez, Urb. Pichay, Pisco, Ica - Norte de  
Teléfono : Fijo : Móvil : 98333920  
E-mail : npalma5777@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciado en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Palma Chuquisi, Nathaly Denisse

Título de la tesis:

"Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement  
de al trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2017"

Año de publicación : 2017

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.




Firma :

*Nathaly Palma*

Fecha :

20/07/17

## Anexo 16

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : FOS-PP-PP-03.02
		Versión : 04
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Palma Chacqui Nathaly Danile  
 identificado con DNI N° 45130299 egresado de la Escuela Profesional de  
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la  
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
 "Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement  
en el trabajo en docentes de Instituciones Educativas Verbalde,  
2018."

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.  
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 FIRMA

DNI: 45130299

FECHA: 20 de julio del 2018

Elabora	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SOC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-------------------------------	--------	---------------------	--------	------------------------------------



## Anexo 17

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Juan Walter Pomahuacre Carhuayal, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018", del (de la) estudiante PALMA OTAEGUI, Nathaly Denisse, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de julio de 2018



Firma

Juan Walter Pomahuacre Carhuayal

DNI: 41866762

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	-------------------------------	--------	---------------------	--------	------------------------------------

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=983645912&ss=1&u=1049370422&lang=es

feedback studioNATHALY DENISSE PALMA OTAEGUI

Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituci...

1 de 4

17 %

Resumen de coincidencias

17

1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 7 %

2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 6 %

3 revistaiberabit.com Fuente de Internet 1 %

4 sisbib.unmsm.edu.pe Fuente de Internet 1 %

5 repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet 1 %

6 www.scielo.org.pe Fuente de Internet <1 %

7 Zeltia Martínez-López, ... Publicación <1 %

8 alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet <1 %

9 google.redalyc.org Fuente de Internet <1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA

PALMA OTAEGUI, Nathaly Denisse

ASESOR

Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter

Página: 1 de 38

Número de palabras: 9789

Text-only Report

High Resolution


Activado

09:29 p.m.

19/07/2018



## Anexo 19

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Palma Otaegui, Nathaly Denisse

**INFORME TITULADO:**


Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en docentes de  
Instituciones Educativas, Ventanilla, 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciado en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 08/08/2018

**NOTA O MENCIÓN:** 6

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL  
DNI 32990613

